

三者協議パートナーとしてのSNEFの役割 および シンガポールの最新労働法規

エドウィン・ライ
SNEF
Deputy Executive Director

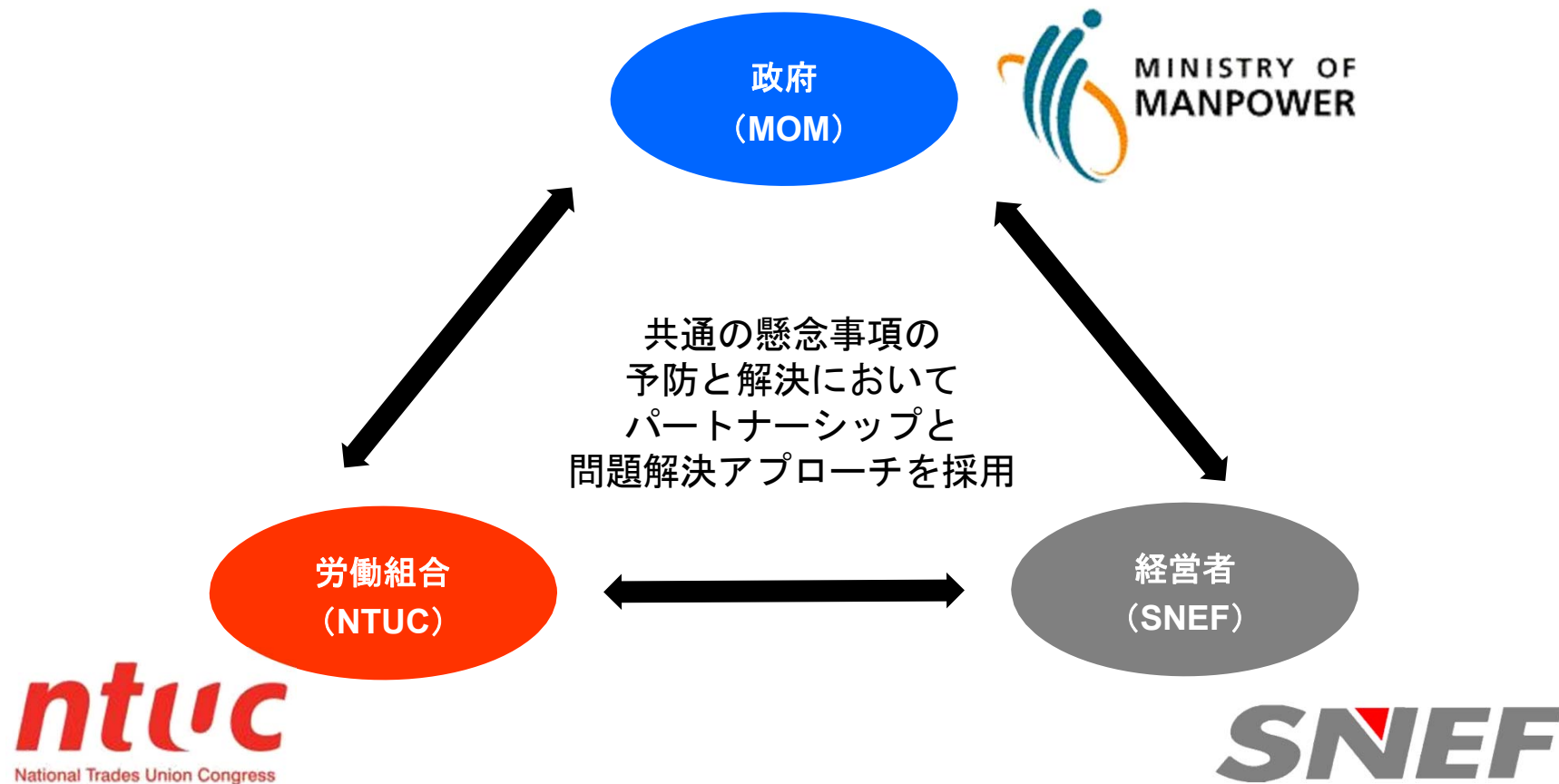
2023年11月

目次

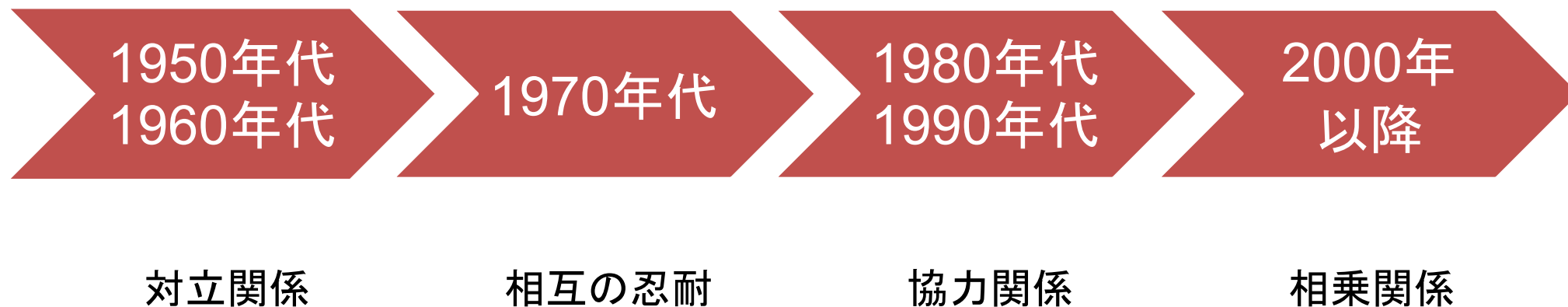
- シンガポールにおける三者構成
- SNEFについて
- シンガポールと日本の経済関係
- シンガポールの最新労働法規
 - 高年齢労働者の支援強化
 - 外国人労働者の質の強化
 - 職場における公平性に関する法律
- 結論

シンガポールにおける三者構成

シンガポールにおける三者構成



シンガポールにおける三者構成



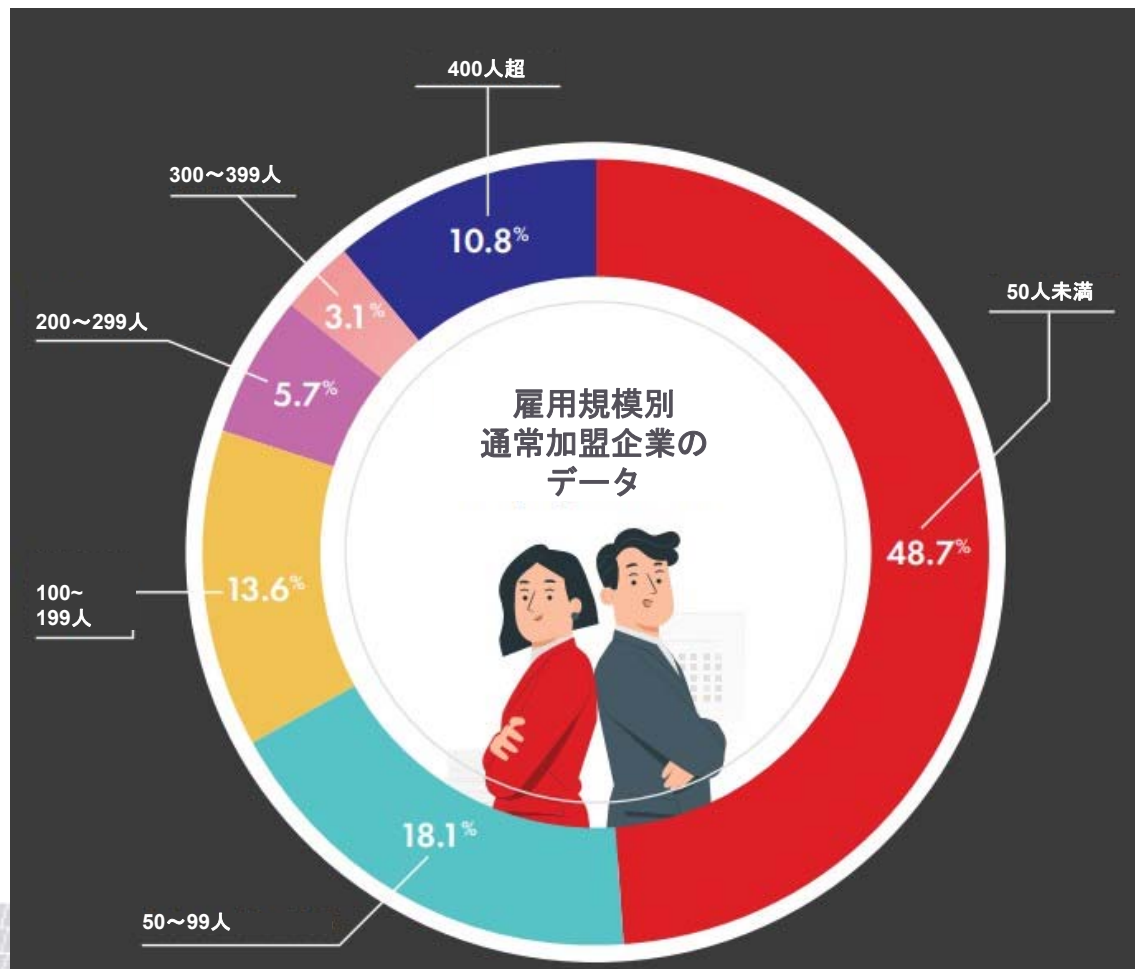
SNEFについて

SNEFについて

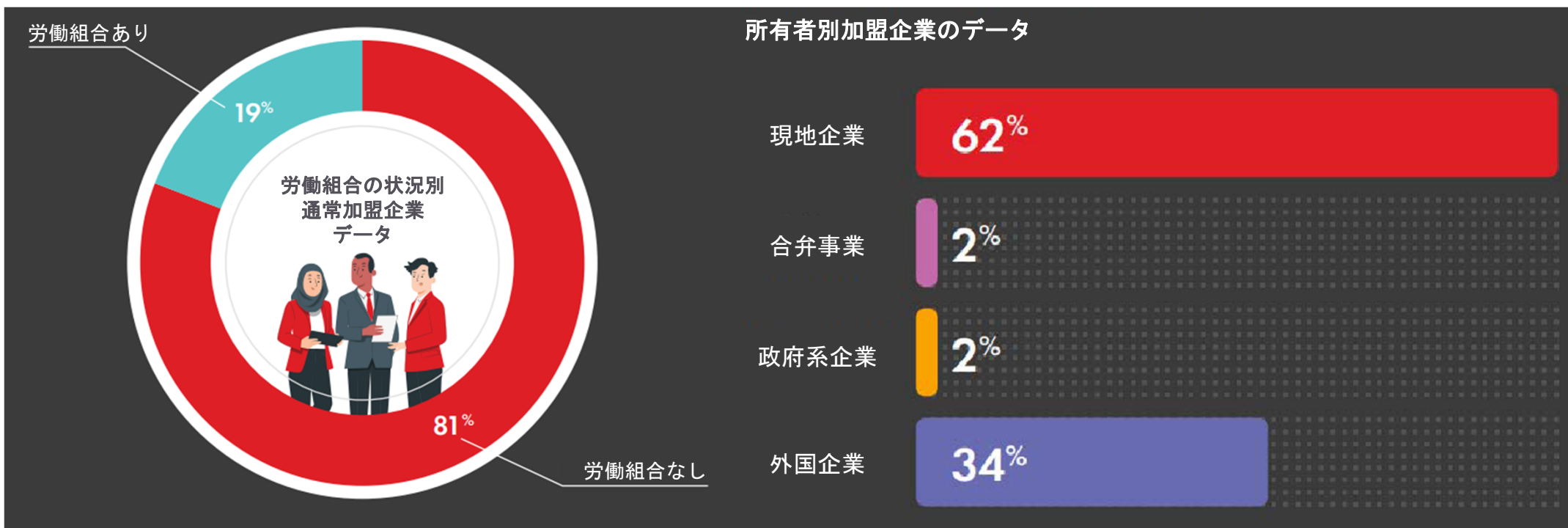
- シンガポール経営者連盟（SNEF）は、労働組合法に基づき登録された経営者の全国的な団体である。
- SNEFは三者協議パートナーとしてシンガポール全国労働組合会議（NTUC）およびシンガポール政府（MOM）と緊密に協働し、労働市場の柔軟性を高めて経営者が責任ある雇用慣行を実施できるようにしている。
- あらゆる経済部門に及ぶ約3,500社がSNEFに加盟し、その総従業員数は84万人を超える。



SNEFについて — 加盟企業のデータ




SNEFについて — 加盟企業のデータ



SNEF加盟企業における日系企業

231社

SNEF加盟企業の7%が
日系企業 

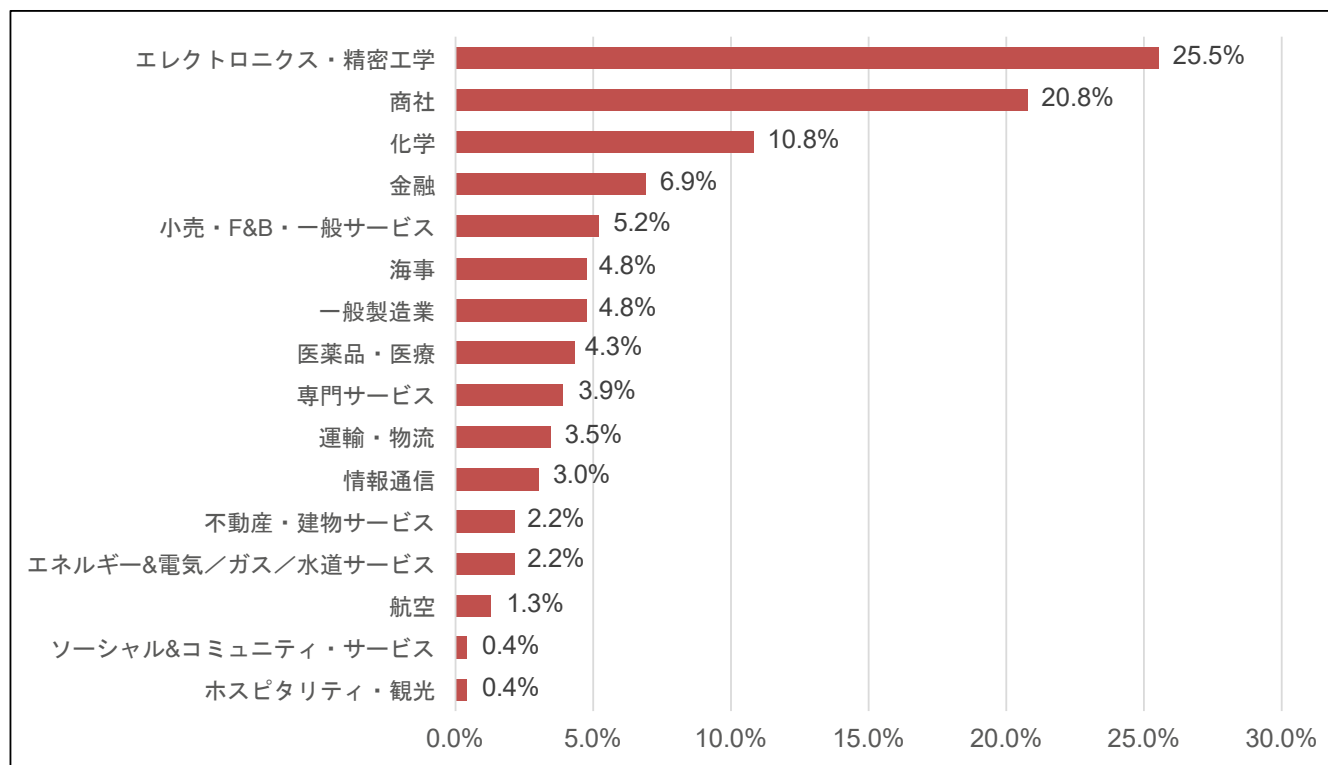
32%

の日系企業が
年間売上高1億シンガポール超

20%

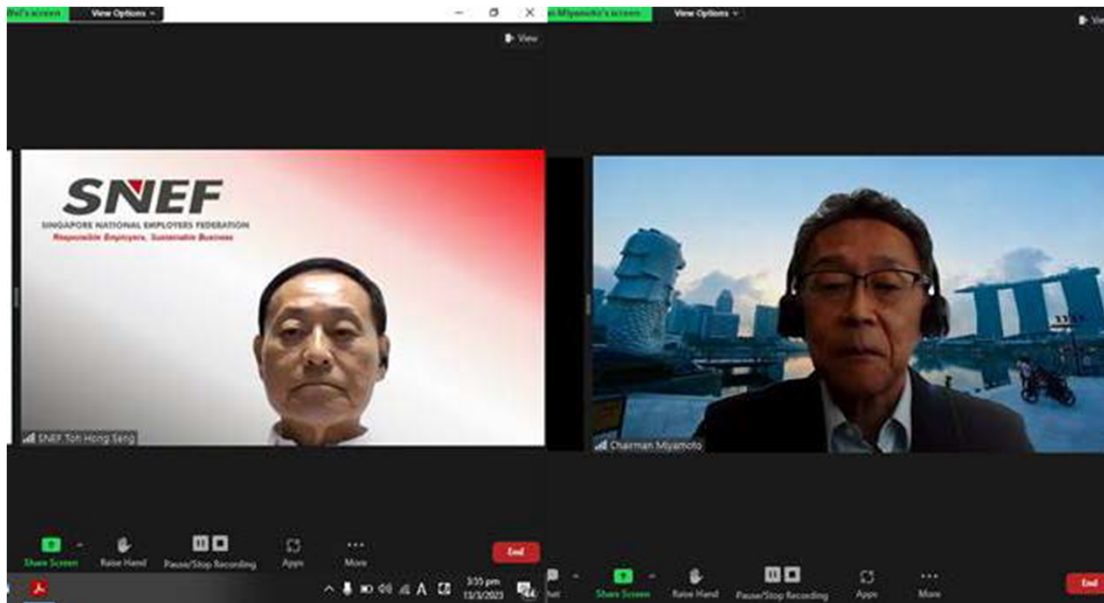
の日系企業の
雇用規模が200人超

SNEF加盟日系企業の業種別データ



SNEF & JCCI

シンガポール日本商工会議所（JCCI） & SNEF ウェビナー（2023年3月13日開催）



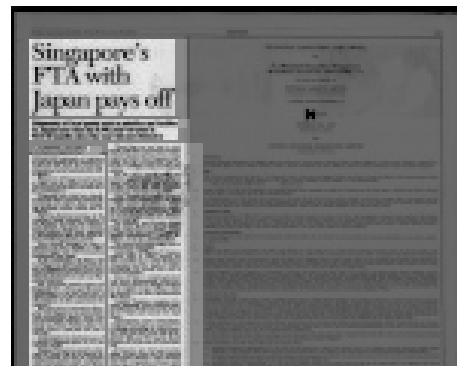
- ▲ トー・ホンセン氏（Cluster Director, Industrial Relations & Workplace Relations, SNEF）と宮本俊成氏（JCCI理事）

シンガポール全国賃金評議会（NWC）代表

- JCCIは、NWCの経営者グループに参加している。
- 宮本俊成氏は、2021/2022年と2022/2023年にJCCIを代表してNWCに参加していた。
 - ASEAN、オセアニア地域、台湾を担当するYokogawa Engineering Asia社長兼CEO
- 現在は小林広樹氏が、JCCIを代表して2023/2024年にNWCに参加している。
 - Jurong Engineering Limited非業務執行取締役
 - IHI Asia Pacific Pte Ltdの社長兼CEO
 - IHIアジア太平洋地域本部およびグローバル・マーケティング&販売本部副本部長
 - IHIグローバル・マーケティング&販売本部シンガポール事務所長

シンガポールと日本の 経済関係

シンガポールと日本の経済関係



'Gotong-royong': EnterpriseSG pilots community-driven scheme to support S'pore firms in Japan

UPDATED MAR 9, 2023, 11:04 PM SGT

f @ t ...

TOKYO – After Mr Daniel Lim, founder of a fortuitously named scheme: V

The pilot initiative supported by EDB and entrepreneurs like Mr Lim, 45, supported by lowering barriers of entry.

Mr Fabian Tan, EnterpriseSG's regional director that Welcome To Japan is a "start-up specialised support for Singapore

Singapore, Japan sign agreement to bolster support for start-ups, businesses

Start-ups and businesses from both countries can look forward to more initiatives, events and information exchanges under the new partnership.

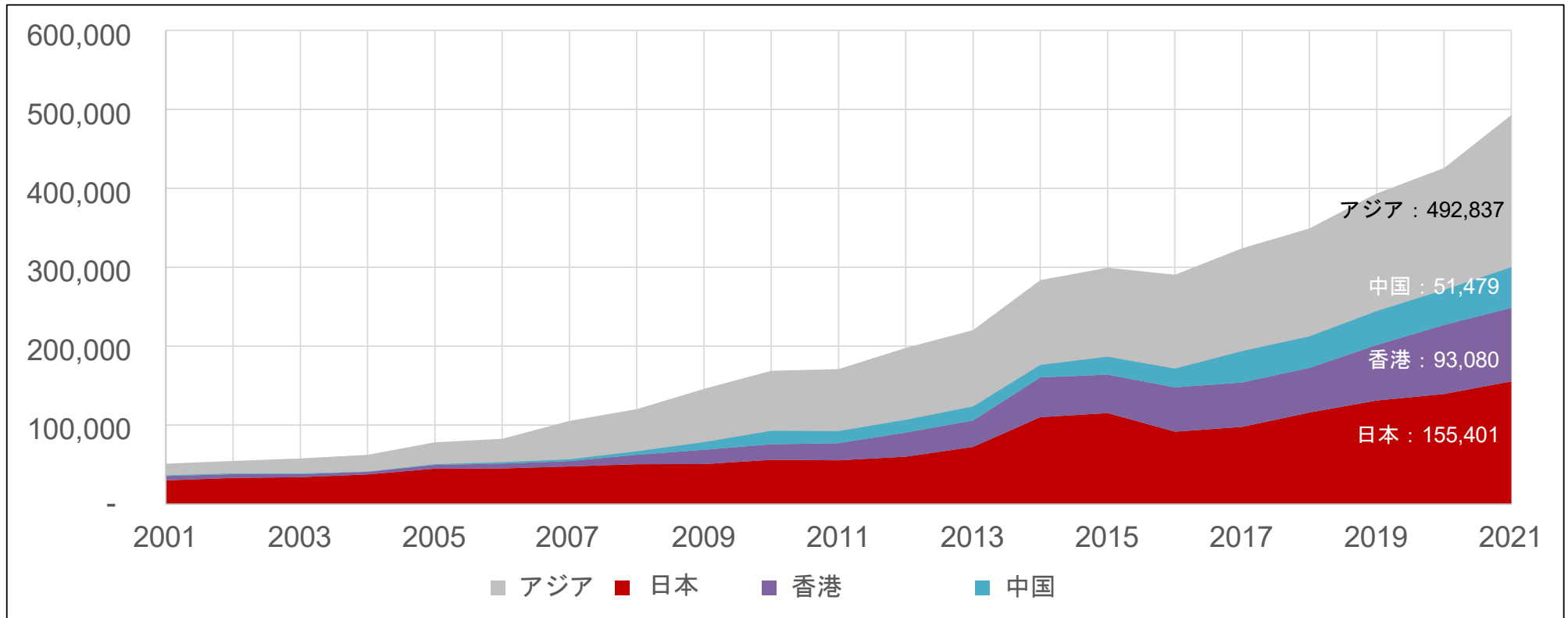


日本・シンガポール経済連携協定（JSEPA）

政府のイニシアチブにより、日本市場への参入を目指すシンガポール企業の参入障壁が低くなった。

シンガポールと日本の経済関係

2001～2021年におけるシンガポールの経済圏別FDI（年末時点株価） 単位：100万シンガポールドル



出所：シンガポール統計局

シンガポールと日本の経済関係

日本貿易振興機構（ジェトロ）が2022年に実施した調査から以下のことがわかった。

- シンガポールの日系企業の44.6%が事業拡大を計画しており、2021年調査の41.3%よりも増加した。
- 調査した日系企業の52.6%はシンガポールでの現在の事業を維持すると回答した。
- 調査したシンガポールの日系企業の39%は、賃金上昇にもかかわらず、今後1～2年以内に現地従業員の数を増やすとも回答した。



このような意見は、日本の投資家が現在および長期的にシンガポールに対して抱いてきた自信と信頼を反映している。

シンガポールの最新労働法規

シンガポールの最新労働法規

高年齢労働者の
支援強化

外国人労働者の
質の強化

職場における公平性に
関する法律

高年齢労働者の支援強化

2011年と2050年において60歳以上人口比率が最も高い国

| 2011年 | % |
|---------------|-----------|
| 日本 | 31 |
| イタリア | 27 |
| ドイツ | 26 |
| フィンランド | 25 |
| スウェーデン | 25 |
| ブルガリア | 25 |
| ギリシャ | 25 |
| ポルトガル | 24 |
| ベルギー | 24 |
| クロアチア | 24 |
| シンガポール | 13 |

| 2050年 | % |
|---------------|-----------|
| 日本 | 42 |
| ポルトガル | 40 |
| ボスニア・ヘルツェゴビナ | 40 |
| キューバ | 39 |
| 韓国 | 39 |
| イタリア | 38 |
| スペイン | 38 |
| シンガポール | 38 |
| ドイツ | 38 |
| スイス | 37 |
| ブルガリア | 37 |

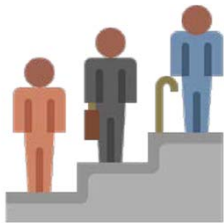


日本とシンガポールは共に高齢化という課題に取り組んでいる。
高齢化は両国の経済と労働市場に大きな影響を及ぼすと予想されている。

高年齢労働者の支援強化

シンガポールは2018年5月に「**高年齢労働者に関する第三者部会**」を創設し、今後10年間の退職・再雇用問題について企業と従業員を導く明確なロードマップを示した。2019年8月、政府は報告書の中で同部会が行った[22の提言](#)をすべて受け入れた。主な提言は以下のとおりである。

定年退職年齢と再雇用年齢の 引き上げ



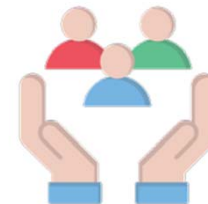
| | 2022年7月1日 | 2030年までに |
|--------|-----------|----------|
| 定年退職年齢 | 63 | 65 |
| 再雇用年齢 | 68 | 70 |

定年後の収入充足感を高めるための CPF拠出率の引き上げ



- 55～70歳の高年齢労働者のためのCPF拠出率の引き上げ
- 拠出率上昇分は、獲得利益を最大化するためCPF特別口座へ

包括的かつ先進的な職場づくり



- 構造化キャリアプランニング（SCP）の実施
- 生産性を向上させるための仕事の再設計
- より多くのパートタイム再雇用の提供
- 医療給付の再編成
- 年齢に優しい職場づくりのための補助金の活用

高年齢労働者の支援強化

中央積立基金（CPF）拠出額の変化

- CPF拠出対象の月給額を制限する**CPF月給上限額**は、2026年までに6,000ドルから8,000ドルに引き上げられる。この増額は、2023年9月1日から段階的に行われる。これは、より多くの中間所得者が定年後に必要な資金をCPFにより、より多く貯蓄できるようにすることを目的としている。
- さらに、55～70歳の高年齢労働者の**CPF拠出率**は、定年後の収入を増やすため2024年1月1日から1～1.5%ポイント引き上げられる。

2023～2026年のCPF通常賃金（OW）および月給上限額

| | CPF OW上限額 | CPF 月給上限額 |
|----------------------|------------------|-----------|
| 2016年1月1日～2023年8月31日 | \$6,000 | \$102,000 |
| 2023年9月1日～12月31日 | \$6,300 (+\$300) | |
| 2024年1月1日～12月31日 | \$6,800 (+\$500) | |
| 2025年1月1日～12月31日 | \$7,400 (+\$600) | |
| 2026年1月1日以降 | \$8,000 (+\$600) | |

定年後の収入充足感を高めるためのCPF拠出率の引き上げ

| 従業員の年齢 | 現行 | 2024年1月1日からのCPF拠出率 | | |
|--------|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 合計 (賃金に占める割合%) | 合計 (賃金に占める割合%) | 経営者による (賃金に占める割合%) | 従業員による (賃金に占める割合%) |
| 55歳以下 | 37 | 37 | 17 | 20 |
| 56～60歳 | 29.5 | 31 (+1.5) | 15 (+0.5) | 16 (+1) |
| 61～65歳 | 20.5 | 22 (+1.5) | 11.5 (+0.5) | 10.5 (+1) |
| 66～70歳 | 15.5 | 16.5 (+1) | 9 (+0.5) | 7.5 (+0.5) |
| 71歳以上 | 12.5 | 12.5 | 7.5 | 5 |

高年齢労働者の支援強化



構造化キャリア・プランニング (SCP)

- SCPは、経営者と従業員の双方に利益をもたらすことを目的とした正式で計画的なキャリアと技能の対話プロセスである。
- 従業員の仕事、富、幸福の目標を支援しながら、経営者の現在と将来の能力要件を考慮する。
- その結果、従業員の生産性を長期的に向上させ、事業への付加価値を最適化することを目的としている。
- 熟年従業員（45～54歳）との対話では、将来のキャリアプランと経営者からの潜在的な支援が中心となり、高年齢従業員（55歳以上）との対話では、再雇用に必要な関連技能に焦点を当てることができる。
- SNEFは政府と共同で[SCPガイドブック](#)を作成し、2022年7月に発表した。このガイドブックは、経営者が、高年齢労働者がキャリアと能力開発に積極的に関与するためSCPを実施する枠組みを提供することを目的としている。ここには、キャリア評価の練習問題、人事方針のサンプル、先進的な企業によるベスト・プラクティスのケース・スタディが掲載されている。

高年齢労働者の支援強化

- 経営者が高年齢労働者を雇用して維持する努力を支援するため、政府は2020年に**Senior Worker Early Adopter Grant (SWEAG : 高年齢労働者早期採用者助成金)**と**Part-time Re-employment Grant (PTRG : パートタイム再雇用助成金)**を導入した。
- SNEFは、2020年から2022年までSWEAGとPTRGのプログラム・パートナーであり、2023年3月以降はPTRGの唯一のプログラム・パートナーに指名された。このサービスは経営者に**無償**で提供される。

| 助成金 | 目的／資金提供 | 恩恵を受けた企業数* | 恩恵を受けた高年齢労働者数* | 支出額* |
|-------|---|------------|----------------|--------------|
| SWEAG | <ul style="list-style-type: none"> • 法律上のスケジュールよりも早く社内の定年・再雇用の年齢を引き上げることを経営者に奨励する • 高年齢労働者が希望すれば、より長く働き続けるのを支援する • (2022年に廃止) 適格基準を満たす各経営者に対し最高25万ドルの資金を提供した | 1,949 | 11,680 | \$39,502,500 |
| PTRG | <ul style="list-style-type: none"> • より柔軟な労働の選択肢を提供して高年齢労働者を誘致し維持することを経営者に奨励し、高年齢労働者の労働への継続的参加を促進する • (延長され2023年から2025年まで実施中) パートタイム再雇用、変動労働時間制(FWA)、SCPを高年齢労働者に提供する経営者に最高12万5,000ドルを支給している | 1,689 | 10,421 | \$26,052,500 |

*2023年8月31日時点

高年齢労働者の支援強化



▲ 2023年5月以降SNEFが実施しているSCPワークショップ

PTRGの支給対象になるには、その企業に60歳以上の高年齢労働者が少なくとも1名おり、以下のすべてを満たす必要がある。

- 希望する適格な高年齢労働者にパートタイム再雇用の機会を提供する。
- 年齢に優しい職場慣行に関するTripartite Standard（三者基準）を採用する。
- FWAに関するTripartite Standard（三者基準）を採用する。
- 正式な人事方針の一環としてFWAを提供し、SCPを実施する。
- 上級管理職と人事担当者をそれぞれ1名派遣し、上級管理職と人事担当者のための全額出資の**SCPワークショップ**の1セッションにそれぞれ参加させる。

2023年からは、**SNEF**は助成金申請要件の一環として、上級管理職と人事担当者のための**SCPワークショップ**も実施している。2023年9月現在、合計**11**のセッションが実施され、合計**111**社が参加した。

外国人労働者の質の強化

2020年10月

NTUC-SNEF PMEタスクフォースが創設された。提言の一つは、自国民への技能移転を促進するEP申請を強化することだった

2021年1月

年1回開催されるTripartite Retreatでのトピックの一つはシンガポールの中核をいかに強化するかだった

2022年3月

政府がCOMPASSを発表

2022年9月

政府が、SOLに関する情報を、SNEF、NTUC、ワークフォース・シンガポール (WSG)、SkillsFuture Singapore (SSG) に求める

2023年9月

COMPASSが施行され、現在EP候補者は2段階の適格枠組みに合格しなければならない。

シンガポールは、日本と同様に、労働力の減少に直面している。シンガポールは、労働力供給を促進し、世界的なビジネス・ハブとしての地位を維持するために質・量ともに健全な外国人材を誘致しなければならない。国内と国外の相補性は引き続きシンガポールの移民政策の指針である。

- 2023年9月1日から **Complementarity Assessment Framework (COMPASS : 相補的評価を行う枠組み)** が施行された。これは、既存のEP申請の枠組みの中で透明性を高めるために考案されたポイント制度である。この枠組みにより、経営者はシンガポールで働く質の高い外国人専門職を選び、強力なシンガポールの中核を築きながら、労働力の多様性を向上させることができる。
- COMPASSのボーナス基準の一つがC5「技能ボーナス」である。このボーナスは、**不足職種リスト (SOL : Shortage Occupation List)** を形成する職種を認定するもので、定期的に見直されて、国内労働力において現在不足している高度に専門的な技能を必要とする職種のEP保持者認定する。職種は以下に基づいて最終候補リストに記載される。
 - その職種のシンガポールに対する戦略的重要性
 - 労働力不足の性質と程度
 - 国内のパイプラインを開発する取り組み

外国人労働者の質の強化

2023年9月1日から、候補者はEP申請の資格を得るために2段階の適格枠組みに合格する必要がある

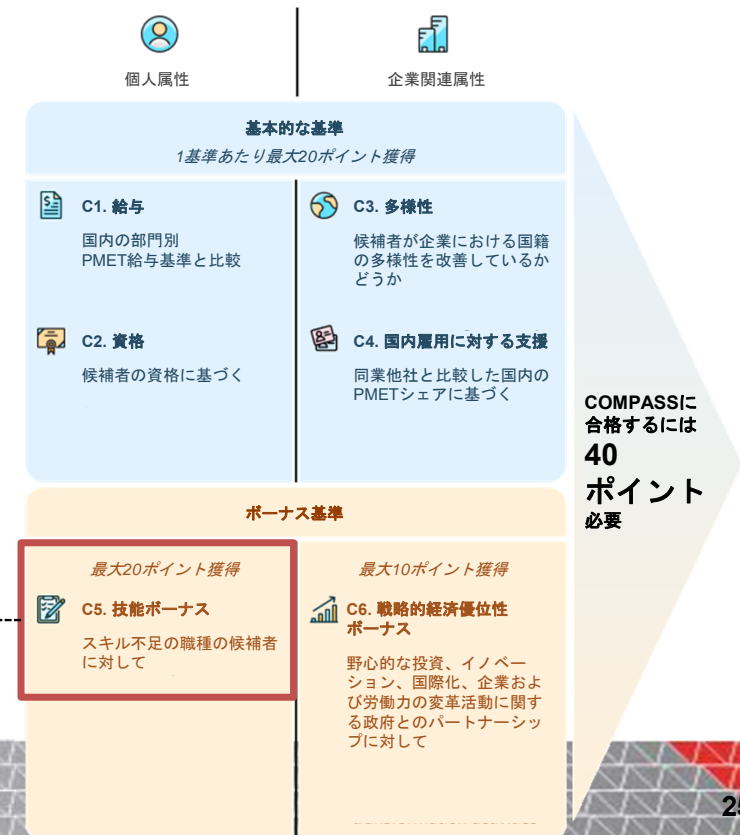
ステージ1：EP 資格給

| 部門 | 基準 |
|--------------|--|
| 金融サービスを除く全部門 | 最低5,000ドル（23歳から年齢とともに徐々に増額し、45歳以上で最高1万500万ドル） |
| 金融サービス部門 | 最低5,500ドル（23歳から年齢とともに徐々に増額し、45歳以上で最高1万1,500ドル） |

不足職種リスト（SOL）

- さまざまな政府部門機関に助言を求めた後、政府は最終候補が記載されたSOLをSNEF、NTUC、WSG、SSGに送り、さらなる情報を求めた。
- これを受けてSNEFは、**COMPASS SOLに関するSNEFタスクフォース**を設置し、政府により最終候補が記載されたSOLの審査と検証を行い、SNEF加盟企業の意見とフィードバックを収集した。
- SNEF加盟企業に対しては、どのEP職の人材確保が自社にとって困難であるかを選択、提案するための調査が行われた。
- 全体としてSNEFタスクフォースは、16の産業クラスター、50の産業、26万3,870人の従業員を代表する合計277社から情報を収集した。その後これらの情報は、SOLの統合と評価のため政府に伝えられた。

ステージ2：COMPASS



外国人労働者の質の強化

- SNEF加盟企業がCOMPASSの詳細に関して最新情報を確実に得られるように、SNEFはSNEF加盟企業に対して説明会を開催し、564社が出席した。
- また定期的開催される業界団体会合でも説明会が行われた。



▲ 2023年6月23日に開催された、COMPASS、外国人従業員向け医療保険強化、健康促進SG（Healthier SG）に関するSNEFの説明会

新しい労働関連法をより深く理解し、質疑応答時間に政府の代表者に直接説明を求めることができるので、**SNEF加盟企業にはこのような加盟企業限定の会合への参加にメリットがある。**

職場における公平性に関する法律

2023年8月、政府は**職場における公平性に関する法律 (WFL)** についての *Tripartite Committee on Workplace Fairness* (職場における公平性に関する三者委員会) の **最終提言** を受け入れた。この提言には以下が含まれる。

- 職場差別に対する**保護を強化すること**
- **事業や組織のニーズおよび国家目標を支援すること**
- 職場の調和を保ちながら、苦情や労働争議を解決するプロセスを持つこと
- 職場差別の被害者を救済し、違反に対し**適切な罰則を科すことにより、公正な結果を確実にすること**



経営者が来たるべき「職場における公平性に関する法律」に向けたより良い準備を確実にできるよう、SNEFは2023年6月以降、**180社以上の加盟企業を対象に7回のクリニックを開催してきた。**

結論

結論



シンガポールの労使関係では、**SNEF**が経営者を代表する三者協議パートナーである三者構成は十分に機能しており、**国家的問題の解決策の形成と共創**において重要な役割を果たしている。



SNEFは、協議、新規制の普及、ベスト・プラクティスの実践のために加盟企業と積極的に協働している。**SNEF**加盟企業は、**職場の法規または方針に変更がある場合に提供される直接的な情報、ガイダンス、支援**に感謝している。



このため**SNEF**は引き続き三者協議に積極的に参加し、**ダイナミックに変化する職場における課題と機会**に対処するため政府や組合と緊密に協働する。

ご清聴ありがとうございました

▶ 質疑応答

